

Changements technologiques et rapports collectifs du travail

André C. Côté

Volume 28, numéro 1, 1987

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/042792ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/042792ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (imprimé)

1918-8218 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Côté, A. C. (1987). Changements technologiques et rapports collectifs du travail. *Les Cahiers de droit*, 28(1), 3–37. <https://doi.org/10.7202/042792ar>

Résumé de l'article

This paper focusses on the relationship between technological change and the labour relations system circumscribed by the Québec Labour Code.

While a teleological interpretation of bargaining rights of certified associations by labour jurisdictions seems to have dealt adequately with the impact of such changes on certification, the doctrine of residual management rights, in the context of fixed-term agreements entrenched in the Québec Labour Code, appears to be, in the opinion of the author, unduly rigid and restrictive.

The Freedman Report on Railway run-through and the subsequent discussions surrounding the Woods Commission Report in the 1960's, resulted in the inclusion in the Canada Labour Code of provisions pertaining to the possible adjustment, through collective bargaining, of collective agreements in the context of such technological changes. Various provisions to the same effect have subsequently been inserted in the Labour Codes of Saskatchewan, Manitoba and British-Columbia.

The Report of the Beaudry Commission recently proposed that the Québec Labour Code be similarly modified by the inclusion of analogous provisions. The author suggests that a reform along the lines thus suggested is, in principle, desirable to ensure a more equitable adaptability of our legal categories to the imperatives of technological change.

Changements technologiques et rapports collectifs du travail

André C. CÔTÉ *

This paper focusses on the relationship between technological change and the labour relations system circumscribed by the Québec Labour Code.

While a teleological interpretation of bargaining rights of certified associations by labour jurisdictions seems to have dealt adequately with the impact of such changes on certification, the doctrine of residual management rights, in the context of fixed-term agreements entrenched in the Québec Labour Code, appears to be, in the opinion of the author, unduly rigid and restrictive.

The Freedman Report on Railway run-through and the subsequent discussions surrounding the Woods Commission Report in the 1960's, resulted in the inclusion in the Canada Labour Code of provisions pertaining to the possible adjustment, through collective bargaining, of collective agreements in the context of such technological changes. Various provisions to the same effect have subsequently been inserted in the Labour Codes of Saskatchewan, Manitoba and British-Columbia.

The Report of the Beaudry Commission recently proposed that the Québec Labour Code be similarly modified by the inclusion of analogous provisions. The author suggests that a reform along the lines thus suggested is, in principle, desirable to ensure a more equitable adaptability of our legal categories to the imperatives of technological change.

	Pages
Introduction	4
1. Changements technologiques et accréditation	6

* Professeur titulaire à la Faculté de droit de l'Université Laval. Ce texte reproduit et adapte certaines parties d'une étude inédite réalisée par l'auteur pour la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail (Commission Beaudry) en juin 1985.

	Pages
2. Changements technologiques et convention collective	10
2.1. La théorie des droits résiduels de la direction.....	11
2.2. Le rapport Freedman	13
2.3. Le rapport Woods	16
2.4. Le <i>Code canadien du travail</i>	19
2.5. Le <i>Trade Union Act</i> de la Saskatchewan	23
2.6. Le <i>Labour Relations Act</i> du Manitoba.....	25
2.7. Le <i>Labour Code</i> de la Colombie-Britannique.....	26
2.8. Le rapport Beaudry.....	28
2.9. Observations et commentaires	33
Conclusion.....	35

Introduction

L'implantation de changements technologiques est certes l'un des moments les plus révélateurs de la précarité du statut dans l'entreprise des salariés, pris individuellement ou collectivement. De tels changements peuvent entraîner un bouleversement du cadre ou des conditions d'exécution du travail, la dislocation ou l'abolition d'emplois, voire même, parfois, l'obsolescence de qualifications professionnelles chèrement acquises¹.

À la base, le salarié est lié à l'employeur par un contrat de louage de services personnels, la plupart du temps à durée indéterminée, auquel l'une ou l'autre des parties est, en principe, libre de mettre un terme sur simple préavis. Si la *Loi sur les normes du travail* est venue poser les bases d'une meilleure sécurité d'emploi au bénéfice des salariés justifiant de plus de cinq ans de service continu pour un même employeur², il n'en demeure pas moins que l'incapacité d'un salarié à remplir un emploi dont les caractéristiques sont modifiées suite à un changement technologique, constitue, en principe, une « cause juste et suffisante » de renvoi dont peut se prévaloir l'employeur³.

1. Sur la problématique et les données factuelles sur le phénomène au Québec, voir G. VALIÉE, *Les changements technologiques et le travail au Québec : un état de situation*, Commission consultative sur le travail et la révision du *Code du travail*, Publications du Québec, 1986.

2. L.R.Q., c. N-1-1, art. 124 et s. Pour une étude détaillée, voir P. LAPORTE, *Le recours à l'encontre des congédiements sans cause juste et suffisante*, Wilson et Lafleur Ltée, Montréal, 1985.

3. Voir à titre d'exemples, *Harvey Ltée c. Girard*, D.T.E. 83T-239 (C.S.); *St-Amour c. Matériaux Aylmer-Lucerne Ltée*, D.T.E. 85T-152.

Notre droit n'impose pas, comme tel, à l'employeur, une obligation stricte de voir à la formation, au recyclage ou à l'adaptation de sa main-d'œuvre à l'évolution technologique de l'entreprise. *A fortiori*, notre droit n'impose pas, et pour cause, à l'employeur de conserver une main-d'œuvre devenue excédentaire. Certains recours permettent de faire vérifier la véracité du motif ou le caractère non arbitraire, non abusif ou non discriminatoire de la décision de licencier tel ou tel individu⁴. Pour le reste, tout au plus l'article 45 de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* impose-t-il l'obligation à « tout employeur qui, pour des raisons d'ordre technologique ou économique, prévoit devoir faire un licenciement collectif » d'en donner avis préalable au ministre de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu⁵. Cet article ne donne ouverture, bien timidement, qu'à la mise en place d'un comité de reclassement et d'un fond collectif de reclassement plus ou moins aléatoire. Essentiellement incitative, cette loi n'est génératrice d'aucun autre droit spécifique pour les salariés individuellement affectés, non plus, d'ailleurs, que pour leur association accréditée, s'il en est.

Certes, une minorité de ces salariés, régie par des conventions collectives de travail, bénéficie de protections substantives et substantielles contre les effets des changements technologiques, en plus d'une relative sécurité d'emploi articulée généralement autour du principe de l'ancienneté. Il nous apparaît néanmoins que la rigidité inhérente à notre système « fermé » de rapports collectifs de travail, en fait un instrument sous certains aspects mal adapté à une conjoncture de changements rapides et impérieux comme celle qui caractérise la révolution technologique qui s'amorce à peine.

Tout changement technologique implique et entraîne une mutation plus ou moins profonde du cadre, des méthodes ou des conditions de travail. Tout système de rapports collectifs doit, selon nous, posséder les qualités de souplesse et d'adaptabilité pouvant permettre l'implantation et l'assimilation optimale et équitable de ces changements.

4. Voir généralement R. BLOUIN, « Notion de cause juste et suffisante en contexte de congédiement », (1981) 41 *R. du B.* 807; également G. AUDET et R. BONHOMME, *Le congédiement en droit québécois*, Cowansville, Yvon Blais Inc., 1985.

5. L.R.Q., c. F-5; voir à ce sujet. F. DELORME et R. PARENT, *Les licenciements collectifs au Québec : un bilan partiel du dispositif public en vigueur*, École des relations industrielles, U. de M., 1982; J. SEXTON & J. MERCIER, « Préavis de licenciements collectifs : l'expérience québécoise », (1976) 31 *Relations Industrielles* 175. J.L. DUBÉ, « Les licenciements collectifs », (1971) 8 *R.D.U.S.* 45.

À cet égard, le *Code du travail* du Québec n'a pas donné acte de débat qui s'est manifesté au cours des vingt-cinq dernières années⁶ et qui a entraîné l'inclusion d'une intéressante variété de stipulations expresses dans la législation du fédéral et de certaines provinces.

Il nous apparaît que le régime de rapports collectifs dessiné par le *Code du travail* du Québec, présente un caractère artificiellement rigide, statique, ou plutôt « saccadé », susceptible de générer sinon des inéquités, du moins des tensions injustifiées à l'occasion de la mise en place de tels changements. Il y a certes là un facteur de déséquilibre potentiel dans les rapports collectifs du travail.

1. Changements technologiques et accréditation

Un premier aspect sous lequel se manifeste formellement cette rigidité du système est celui de l'accréditation. L'étendue du monopole de représentation du syndicat est établie au certificat d'accréditation découlant de la décision du Commissaire du travail ou, le cas échéant, de l'accord déclaratoire de droit des parties⁷. Acte public, l'accréditation ne peut pas être modifiée par simple accord des parties, soit pour en augmenter ou restreindre la portée⁸. Le Code ne permet la révision ou la remise en question de l'accréditation qu'à des périodes spécifiques, prédéterminées, intervenant selon une amplitude assez longue⁹.

À cet égard, lorsque survient une mutation dans l'entreprise, par exemple suite à l'introduction d'une nouvelle technologie, la situation de fait qui existait lors de l'émission du ou des certificats d'accréditation peut s'en trouver modifiée, à telle enseigne qu'il ne soit pas évident si les nouvelles fonctions ou nouveaux procédés en résultant se rattachent au certificat d'accréditation originaire ou à l'un quelconque de plusieurs certificats, s'il en est.

6. Il n'est pas sans intérêt de relire à ce sujet le rapport du XV^e Congrès des Relations industrielles de l'Université Laval, *Droits de gérance et changements technologiques*, P.U.L., 1960.

7. Voir généralement R. P. GAGNON, *Droit du travail*, C.F.P.B.Q., 1985-86, p. 67 à 76.

8. *Foyer St-Antoine c. Jean-Paul Lalancette*, [1978] C.A. 349. À noter qu'au Québec, depuis 1969, l'accès aux droits et mécanismes relatifs à la convention collective est l'apanage exclusif des associations accréditées. Les associations reconnues volontairement ont perdu cette possibilité de négocier une convention collective au sens du Code suite à la *Loi modifiant le Code du travail*, L.Q. 1979, c. 47, art. 46.

9. Article 22 C.T.

Lorsqu'un tel litige survient, les parties peuvent, en vertu de l'article 39 C.T., requérir que le Commissaire du travail statue sur la « portée intentionnelle » du certificat d'accréditation. La jurisprudence élaborée en vertu de cette procédure d'interprétation des certificats d'accréditation, tout en réaffirmant qu'on ne peut modifier la portée initiale d'un certificat en dehors des délais de l'article 22 C.T., s'est montrée remarquablement sensible à la réalité vivante et évolutive de l'entreprise.

Ainsi, par exemple, rejetant les interprétations étroites et littérales, nos juridictions du travail ont lu des certificats d'accréditation généraux comme englobant la résultante de la diversification d'une production pour l'adapter à la demande du public¹⁰, ou encore comme touchant de nouvelles fonctions s'inscrivant dans le cadre des objectifs de base de l'entreprise¹¹.

S'agissant des changements technologiques, deux arrêts-clés sont venus fixer assez tôt les paramètres d'interprétation de façon fort adéquate.

Dans une affaire *Le Soleil Ltée*¹², le juge Denys Aubé, concluait que suite à un changement technologique, les transcriptionnistes (dactylos O.C.R.) étaient comprises dans l'unité de négociation d'un syndicat de métier, l'Union typographique de Québec, local 302, et non dans celle d'un syndicat général d'employés de soutien. Il constatait qu'en l'espèce, le certificat d'accréditation de l'Union visait dans sa portée, laquelle était discernée tant de l'histoire des accréditations que de la façon dont les parties avaient vécu l'évolution technique, non un métier spécifique, mais bien un segment du processus de production du journal.

À cette occasion, le juge Aubé affirmait le principe suivant :

[...] à moins d'indication déterminante dans la preuve, le Tribunal est d'avis que les changements technologiques doivent, autant que possible, se faire sans bouleverser les accréditations existantes.¹³

Plus loin, prenant acte d'un accord entre l'employeur et l'Union lors de l'implantation du nouveau système, il précisait :

Si la portée intentionnelle de l'accréditation ne permettait pas d'inclure les dactylos O.C.R. dans l'unité de négociation de l'appelant, cette entente pas plus que la convention collective ne sauraient le permettre. Cependant, elles

10. Voir à titre d'exemple, *Ganterie Auclair Inc. c. Syndicat national catholique des gantiers de Loretteville*, 1974 T.T. 261.

11. *Institut Mont d'Youville c. Syndicat des employés du Mont d'Youville*, 1973 T.T. 47.

12. *Union typographique de Québec, local 302 c. Syndicat des employés du personnel de soutien de la rédaction du Soleil (C.S.N.)*, 1975 T.T. 84; conf. sub. nom. *La Confédération des Syndicats Nationaux c. Le Tribunal du travail*, [1975] C.A. 377.

13. *Id.*, p. 89-90.

conservent toute leur valeur au point de vue chronologique pour faire voir que le système O.C.R. représente l'évolution normale, dans l'entreprise, des procédés de composition du journal, grâce aux progrès de la technologie.

Le fait que l'entente crée une nouvelle classification d'employées (dactylos O.C.R.) n'empêche pas qu'elles accomplissent une phase du processus de typographie.¹⁴

La portée de cet arrêt était précisée quelques mois plus tard, dans l'affaire *Dominion Textile Ltée*¹⁵. Le juge Melançon concluait en l'espèce, mettant de côté l'accord de syndicat accrédité pour l'unité générale, qu'une nouvelle fonction d'opérateur de machine à imprimer par tamis, n'était pas visée par le certificat d'accréditation d'un syndicat de métier d'imprimeurs de textiles.

Conscient que son interprétation des faits risquait de priver le syndicat-intimé de ses membres au fur et à mesure de l'implantation de nouvelles machines — au bénéfice, notons-le cependant, d'une autre association accréditée pour une unité générale, — le juge Melançon considérait le certificat d'accréditation soumis à son analyse, comme visant strictement le métier d'imprimeur de textile et non le processus d'impression.

Notant que jamais le syndicat de métier n'avait « voulu représenter d'autres personnes et d'autres fonctions que celles d'imprimeur qualifié et des apprentis de ce métier », et affirmant que « la preuve ne révèle pas d'évolution du métier mais l'arrivée d'une machine », le juge concluait ceci :

On ne peut prétendre sans preuve, que l'arrivée de techniques ou machines nouvelles, jamais couvertes même partiellement par l'accréditation de l'union-intimé, suffise à modifier une portée intentionnelle clairement démontrée.¹⁶

Au-delà des spécificités des cas d'espèce, il faut retenir que si dans certains cas, somme toute exceptionnels, un changement technologique est susceptible de vider de son contenu, en totalité ou pour partie, un certificat d'accréditation, particulièrement en ce qui touche un syndicat de métier, on discerne une nette tendance à reconnaître, voire à présumer, à moins d'indication nette ou contraire, qu'un certificat d'accréditation suit et englobe l'évolution technique de l'entreprise et de ses méthodes de production.

Il en sera ainsi, notons-le, même si l'employeur procède, à l'occasion de l'implantation d'une nouvelle technologie, à une restructuration ou à une

14. *Id.*, p. 90-91.

15. *Dominion Textile Ltée c. Textile Printers Association of Magog Quebec (C.S.D.)*, 1976 T.T. 39.

16. *Id.*, p. 45.

division de son entreprise. L'article 45 du *Code du travail* permet ou devrait permettre au certificat d'accréditation d'avoir effet auprès du nouvel employeur ainsi constitué, comme s'il était nommé à l'accréditation originale, dont l'intégrité est ainsi virtuellement protégée, du moins en principe ¹⁷.

Il nous apparaît donc que le droit positif actuel s'est généralement révélé apte, à travers l'interprétation téléologique des certificats d'accréditation, à assurer l'adaptation et la protection des certificats d'accréditation, dans la mesure du possible, contre les effets potentiellement négatifs des changements technologiques.

Une ambiguïté réelle ou apparente subsiste peut-être à la lecture des diverses espèces jurisprudentielles, quant au rôle que joue et aux effets juridiques que possède l'interprétation faite par les parties elles-mêmes de la portée intentionnelle d'un certificat d'accréditation. On affirme volontiers, d'une part, le caractère public et la portée d'ordre public d'un certificat d'accréditation pour nier aux parties le droit d'en modifier conventionnellement la portée, soit pour la restreindre, soit pour l'étendre. Par ailleurs, on réfère volontiers à l'interprétation que les parties auront faite du certificat d'accréditation, y compris dans les conventions collectives successives, pour en discerner la portée intentionnelle ¹⁸.

Compte tenu précisément du fait que l'accord des parties quant à la description de l'unité de négociation et quant aux personnes visées, est déclaratoire de droit lors de l'accréditation dans le cas des dossiers non contestés soumis à l'agent d'accréditation, ne devrait-on pas prévoir dans le Code, s'agissant de changements technologiques susceptibles de remettre en cause les bornes d'une ou de plusieurs unités de négociation existantes, que l'accord des parties, employeur et syndicat ou syndicats accrédités, sur un nouveau libellé du ou des certificats d'accréditation en cause, est déclaratoire de droit ?

Si un tel accord n'est pas acquis, de deux choses l'une : ou bien il n'y a qu'une seule unité de négociation en cause, ou bien il y en a plusieurs. Dans l'un ou l'autre cas, ou bien l'intervention du Commissaire du travail par voie de requête en interprétation permet de situer les effets de ce changement technologique dans le cadre d'un certificat d'accréditation quelconque ou non.

17. Voir par exemple *Spancrete Division of Spancrete Limited c. Construction and Supply Drivers and Allied Workers, Local 903*, 1974 T.T. 128.

18. Comparer, par exemple, l'affaire *Dominion Textile Ltée* précitée, *supra*, note 15, et l'affaire *Foyer St-Antoine*, *supra*, note 8.

Dans cette dernière hypothèse, ne devrait-il pas être possible au Commissaire du travail, malgré l'article 22 C.T., de greffer les salariés en cause à une accréditation existante, s'il le juge à propos au regard des critères usuels, et sous réserve d'une vérification de la représentativité du syndicat en cause auprès des salariés impliqués¹⁹ ?

2. Changements technologiques et convention collective

Un autre plan sur lequel notre système de rapports collectifs nous apparaît indûment « rigide » ou « saccadé », est celui du caractère fermé, en principe, de la convention collective.

Le Code suscite la conclusion de conventions collectives à durée fixe scellées par une obligation de paix industrielle. L'article 107 C.T. stipule que « la grève est prohibée pendant la durée d'une convention collective [...] ». Certes cet article prévoit la possibilité pour les parties d'inclure une clause de réouverture. Il faut être conscient, cependant qu'il s'agit là d'une exception, d'un droit que l'association accréditée doit aller chercher par la négociation pour faire face à des situations hypothétiques en le troquant, par exemple, contre son consentement à signer une convention collective de trois ans²⁰.

En cela, notons-le au passage, notre droit du travail se distingue du droit américain où la problématique est, en fait, inversée. Certes, en droit américain, la pratique d'introduire conventionnellement des clauses de non-grève dans le texte des conventions collectives est fort répandue : il n'en demeure pas moins que ces clauses s'inscrivent dans un contexte où la convention collective est ouverte en principe, ce qui influe substantiellement sur l'interprétation de la nature et de la portée de la prohibition de faire grève ainsi que sur le fondement et la portée de la théorie des droits de gérance pendant la vie de la convention collective²¹.

19. Voir à cet égard l'approche préconisée par le Conseil canadien des relations du travail, dans *Canadian Overseas Telecommunications Union c. Teleglobe Canada*, 1980 C.L.L.C. 16,025 (aussi 1979, 32 d.i. 270; (1979) 3 Can. L.R.B.R., 86).

20. Le Centre de recherche et de statistique sur le marché du travail recensait, au 31 décembre 1983, 2 001 conventions collectives contenant des clauses relatives aux changements technologiques, soit 52,98% de l'ensemble des conventions collectives. Parmi celles-ci, seulement 4, soit 0,11%, prévoyaient la réouverture de la convention en cas de changement technologique, et seulement 26, soit 0,69%, l'arbitrage obligatoire d'un différend portant sur les changements technologiques. Voir *Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec*, 1983, p. 190-191.

Voir également A. DESJARDINS, *Les changements technologiques : recueil de clauses-types*, C.R.S.M.T., 1985.

21. Voir à cet égard, Paul C. WEILER, *Labour Arbitration and Industrial Change*, Task Force on Labour Relations, Study n°6, 1969, en particulier p. 102 à 128; aussi, D.L. LESLIE, *Labor Law in a Nutshell*, West Publishing Co., 1979, p. 213 à 226.

Une prohibition statutaire ne s'interprète certes pas, quant à sa nature et à sa portée, de la même manière et dans la même optique que la renonciation conventionnelle à un droit.

2.1. La théorie des droits résiduels de la direction

L'article 102 du Code stipule :

[Pendant la durée d'une convention collective, toute mésentente autre qu'un grief au sens de l'article 1 ou autre qu'un différend au sens de l'article 107, ne peut être réglée que de la façon prévue dans la convention et dans la mesure où elle y pourvoit. Si une telle mésentente est soumise à l'arbitrage, les articles 100 à 101.10 s'appliquent.²²

Cette disposition vient certes étayer la théorie des droits résiduels de la gérance en vertu de laquelle, en sa double qualité de propriétaire des moyens de production et de responsable de la gestion de l'entreprise, l'employeur ne verrait ses pouvoirs ou prérogatives pré-conventionnelles restreints que dans la mesure où la convention collective le stipulerait expressément.

Une école de pensée minoritaire, se fondant sur certaines sentences arbitrales rendues par le professeur Bora Laskin (qui devait devenir juge en chef de la Cour suprême), au début des années 50, a prétendu et prétend dans certains contextes, que les prémisses mêmes de cette théorie des droits résiduels de la direction sont fausses²³. Dans l'arrêt *Peterboro Lock Mfg. Co. Ltd.*²⁴, en 1954, le professeur Laskin, confronté à un grief par lequel un syndicat contestait la décision unilatérale d'un employeur de substituer une rémunération au taux horaire à une structure de rémunération à la pièce pour certaines tâches, déclarait ce qui suit :

In this Board's view, it is a very superficial generalization to contend that a Collective Agreement must be read as limiting an employer's pre-collective bargaining prerogatives only to the extent expressly stipulated. Such a generalization ignores completely the climate of employer-employee relations under a collective Agreement. The change from individual to Collective Bargaining is a change in kind and not merely a difference in degree. The introduction of a Collective Bargaining regime involves the acceptance by the parties of assumptions which are entirely alien to an era of individual

22. Voir généralement L. CHAMBERLAND, *Les mésintententes au sens de l'article 102 du Code du travail du Québec*, (1982) 42 R. du B. 661.

23. E.E. PALMER, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, Butterworths, 1978, p. 461 à 466; N. MALLETT, *La gestion des relations du travail au Québec*, McGraw-Hill, 1980, c. 12 « Les droits de la direction », p. 241 à 245.

24. (1954) 4 L.A.C. 1499.

bargaining. Hence, any attempt to measure rights and duties in employer-employee relations by reference to pre-collective standards is an attempt to re-enter a world which has ceased to exist. Just as this period of individual bargaining had its own « common law » worked out empirically over many years, so does a Collective Bargaining regime have a common law to be invoked to give consistency and meaning to the Collective Agreement on which it is based. It would seem to be fundamental in a Collective bargaining regime that, save as otherwise specifically provided, an employer cannot unilaterally shift from an incentive to an hourly rate on a particular job [...].²⁵

Explicitant plus avant ce passage, fort controversé à l'époque, le professeur Laskin ajoutait dans l'arrêt *Falconbridge Nickel Mines Ltd.*²⁶, relatif à la sous-traitance d'un travail, le passage suivant :

The law is to be found outside the collective agreement, in principles and doctrines which must take their inspiration from the aims and purposes of collective bargaining as reflected in the elements of the policy, statutory and otherwise, of which the collective agreement is an expression.²⁷

Cette « doctrine Laskin », prônant, en bout de ligne, l'existence de limitations implicites aux droits de gérance, a certes eu un certain impact sur la jurisprudence arbitrale canadienne. Il faut néanmoins constater que la large majorité des arbitres adhère plus ou moins explicitement à la théorie des droits résiduares de la gérance²⁸.

D'une part, la jurisprudence des tribunaux de droit commun a eu tendance, par le biais du contrôle judiciaire, à confiner l'intervention arbitrale à la juridiction d'attribution qui est la sienne en regard de la loi et de ce qui est précisément codifié à la convention collective²⁹. D'autre part, cette tendance a été consolidée par l'inclusion au texte de nombreuses conventions collectives de clauses de droits de gérance, souvent assorties d'une clause-fermoir (*zipper clause*), précisant que l'arbitre ne peut rien ajouter, soustraire ou modifier à la convention collective.

25. *Id.*, p. 1502.

26. (1958) 8 L.A.C. 276; voir au Québec, à la limite de ce raisonnement, l'affaire *Alliance des infirmières de Montréal c. L'Hôpital St-Luc*, 1973 SAG 1663 (Laperrière).

27. *Id.*, p. 283. Voir P. VERGE, « Contracting-out at Arbitration », (1963) 18, *Relations Industrielles* 162.

28. F. MORIN et R. BLOUIN, *Arbitrage des griefs*, Cowansville, Yvon Blais Inc., 1986, p. 392 à 394. Voir à titre d'illustration, l'affaire *Re Toronto Star Newspapers Ltd. and Southern Ontario Newspaper Guild, Local 87*, (1983) 10 L.A.C. (3d), 1 (Middleton); sur la question de la nature de l'intervention arbitrale, voir P. WEILER, « The Role of the Labour Arbitrator; Alternative Versions », (1960) *U. of T. Law Journal*, 16 et P. WEILER, « Two Models of Judicial Decision-Making », 1968 *R. du B. Can.* 406.

29. Voir les propos du juge Judson dans l'affaire *Port Arthur Shipbuilding Co. c. Arthurs*, [1969] R.C.S. 85.

Compte tenu de ces divers facteurs, il apparaît donc clairement qu'il faille considérer le droit pour l'employeur d'initier et d'implanter un changement technologique comme virtuellement entier, sous réserve des limites expresses contenues à la convention collective. On ne saurait voir de limitations implicites, en principe, non plus que d'obligation quelconque de négocier l'introduction de tels changements, si tant est que cette introduction se fasse dans le respect des stipulations de la convention collective.

Notons que, même si ces changements technologiques ont pour effet de modifier en profondeur le cadre conventionnel, ou encore de créer une situation nouvelle à l'égard de laquelle les prescriptions de la convention collective sont caduques ou inappropriées, les parties peuvent certes négocier et en amender le texte pour l'adapter³⁰. Ce qu'il importe de souligner cependant, c'est qu'en l'absence de clause de réouverture spécifique, l'employeur peut se retrancher derrière la théorie des droits de gérance, renforcée par la prohibition de faire grève pendant la vie de la convention collective, pour agir unilatéralement.

Paul Weiler affirmait à cet égard, en posant cette hypothèse de l'introduction d'un changement technologique en cours de convention collective alors qu'un syndicat en serait arrivé à mettre en veilleuse, de plus ou moins bon gré, sa réclamation, en cours de négociation, de garanties contre des changements hypothétiques :

Therein lies the nub of the problem. In Canada, the union is not free to respond once it has signed the collective agreement. Not because of any voluntary undertaking on its part, but because there is a legislative ban on any strike action during the term of a collective agreement. Putting it another way, there is a mismatch in Canadian labour law, between the mandatory no-strike clause that absolutely bars strikes for any reason throughout the life of the collective agreement, and the mandatory arbitration clause which extends only to grievances arising under the terms of that collective agreement.³¹

2.2. Le rapport Freedman

Ces questions précises furent soumises à l'examen d'une Commission d'enquête constituée du juge Samuel Freedman de la Cour d'appel du Manitoba, au milieu des années 60. Cette enquête faisait suite à des conflits de travail occasionnés par l'extension par la Compagnie des Chemins de fer

30. L'article 72 C.T. prévoit implicitement cette possibilité d'amendement puisqu'il en assujettit la prise d'effet à la formalité du dépôt.

31. P. WEILER, *Reconcilable Differences: New Directions in Canadian Labour Law*, Toronto, Carswell, 1980, p. 107.

nationaux, des parcours de certains trains (*run through*), comme conséquence de la « diésélisation » et d'autres changements technologiques. Implantées unilatéralement par l'employeur pendant la vie de la convention collective, sous le couvert de la théorie des droits résiduels de la direction, ces modifications organisationnelles découlant des changements technologiques avaient comme effet la dislocation ou l'abolition de plusieurs emplois.

Le rapport Freedman³² pose en prémisse que les changements technologiques impliquent la responsabilité du gouvernement, des employeurs et des syndicats.

S'agissant du gouvernement, il souligne sa responsabilité de favoriser l'implantation de ces changements par des politiques d'emploi et de main-d'œuvre. À cet égard, le rapport s'exprime ainsi :

[...] the role of the government is at least twofold. It must be concerned on the one hand with employment policy — that is to say, with adequate policies of economic development to increase the total demand for labour. It must be concerned on the other hand with manpower policy — that is to say, with policies of manpower training, retraining and relocation to create a flexible and mobile work force with fully developed skills.³³

Posant d'emblée le problème sur le plan moral ou éthique, le juge Freedman affirme en ces termes les fondements de la responsabilité de l'employeur envers ses employés à l'occasion de la mise en place d'un changement technologique :

There was a time, in orthodox micro-economic theory, when the entrepreneur could treat all factors of production — land, labour, capital — as commodities which could be purchased in a market. His task was simply to assemble these factors and constantly to readjust them in the combination most favourable to the profit position. A technological innovation might enable him to use less of the factors of production to achieve a given end. [...] But what happens when a technological change releases a factor of production called labour? Clearly it poses problems not so easily written off or disposed of. The old concept of labour as a commodity simply will not suffice; it is at once wrong and dangerous. Hence there is a responsibility upon the entrepreneur who introduces technological change to see that it is not effected at the expense of his working force. That is the human aspect of the technological challenge, and it must not be ignored.³⁴

32. *Report of Industrial Inquiry Commission on Canadian National Railway « Run Throughs »*, Ottawa, 1965, Imprimeur de la Reine. L'essentiel du Rapport Freedman est reproduit à (1966) 21 *Relations Industrielles* 274; pour faciliter le repérage, nous référons ci-dessous à cette version.

33. *Id.*, p. 279.

34. *Id.*, p. 280.

Plus loin, le juge Freedman précise ainsi la nature et la justification économique de l'obligation devant incomber à l'employeur, selon lui :

The Commission is of the view that an obligation rests upon the company to take reasonable steps towards minimizing the adverse effects which a run-through may have upon its employees. That obligation has its root in the principle that when a technological change is introduced the cost of reasonable proposals to protect employees from its adverse consequences is a proper charge against its benefits and savings. [...] Admittedly this would reduce those savings, but only at the beginning, for the savings would be recurring while the protective costs would not.³⁵

Quant aux syndicats, le juge Freedman leur reconnaît une obligation de *good union citizenship* concomitante à l'obligation de *good corporate citizenship* qu'il impute à l'employeur. Cette responsabilité syndicale se définit comme suit :

It involves a recognition that change is a law of life and that stubborn resistance to technological advance hurts everyone, labour included. What is required therefore is cooperation, adaptation and adjustability.³⁶

Au plan des modalités de cette responsabilité, le rapport précise :

Perhaps chief among [these responsibilities] is not to use its organized strength in blind and wilful resistance to technological advances. Labour must recognize the constructive role of technology in the general welfare and economic strength of the nation. Nor should it insist upon unreasonably high rewards or excessive safeguards as the price of its acceptance of change. Stubborn opposition to measures of progress can only hurt the nation, labour not least of all. There is a challenge here to labour leadership. The leader of labour who by speech or pen constantly inveighs against technology and automation as enemies of man hardens attitudes of resistance among his followers, and thereby does a disservice to society.³⁷

Ayant posé ces prémisses au plan éthique ou philosophique, le rapport, constatant que le droit positif permettait à l'employeur d'imposer unilatéralement les changements technologiques en cours, répondait par la négative à la question de la pertinence de maintenir ce droit en ces termes :

The institution of run-throughs should be a matter for negotiation. To treat it as an unfettered management prerogative will only promote unrest, undermine morale, and drive the parties farther and farther apart. In that direction lies disorder and danger.³⁸

35. *Id.*, p. 294.

36. *Id.*, p. 296.

37. *Id.*, p. 280.

38. *Id.*, p. 285.

Au nom de principes fondamentaux d'équité et de justice (*fundamental fairness*), le rapport constatait le déséquilibre causé par l'introduction du changement sous le couvert des droits résiduels de la gérance en cours de convention collective, et, surtout, l'injustice causée aux salariés laissés sans recours, en soulignant ceci :

Their contract was made on the basis of one set of circumstances. Now it must be performed on the basis of another set of circumstances, devised by management alone and to which they have given no consent. There is a manifest inequity here which clamours for attention and correction.³⁹

Cette analyse, que nous avons citée assez longuement dans ses éléments essentiels compte tenu de sa pertinence, de sa lucidité et de son éloquence, débouche sur des recommandations originales cherchant à concilier les impératifs d'équité et de souplesse, dans un cadre qui tienne compte de la dynamique des rapports collectifs du travail.

Cette « formule Freedman » se résume comme suit : (1) un avis circonstancié de l'intention d'introduire un changement technologique devrait être remis au syndicat au moins trente jours avant le début des négociations en vue de cette implantation ; (2) l'implantation de ces changements devrait faire l'objet d'une négociation préalable ; (3) à tout stade des négociations, l'une ou l'autre partie pourrait faire déterminer par arbitre unique la question de savoir si le changement en cause est de nature à affecter substantiellement les conditions de travail codifiées à la convention collective, ou à avoir des conséquences sérieuses pour un nombre significatif de salariés ; (4) dans l'affirmative, le syndicat se verrait reconnaître un véritable droit de veto sur ce changement jusqu'à la prochaine « période ouverte » après l'expiration de la convention collective ; (5) dans la négative, l'employeur pourrait aller de l'avant avec la mise en place du changement immédiatement⁴⁰.

2.3. Le rapport Woods

Trois ans plus tard, la Commission Woods exprimait ses doutes sérieux quant à la possibilité d'appliquer la « formule Freedman » de façon générale, surtout eu égard à l'incertitude susceptible d'être engendrée pour les

39. *Id.*, p. 286.

40. Sur ce sujet et sur les développements législatifs subséquents, voir A.S. MANSON, « Technological Change and the Collective Bargaining Process », (1973) 12 *Western Ont. L. Rev.* 173 ; P. ANTYMNINK, « Technology and Labour Relations: the Railway Experience », (1975) 40 *Sask. L. Rev.* 63.

entreprises par la distinction, artificielle du point de vue du salarié affecté, entre changements mineurs ou majeurs⁴¹.

Reconnaissant néanmoins l'importance du problème de l'impact des « conversions industrielles », la Commission affirmait trois principes :

Premièrement, la direction des entreprises devrait pouvoir opérer tout changement qui, en lui-même, ne violerait pas la convention collective. Deuxièmement, les travailleurs devraient être protégés par un ensemble de programmes publics et privés destinés à leur permettre de changer d'emploi et de localité sans frais excessifs. Troisièmement le syndicat devrait avoir la faculté : ou bien de prendre les mesures nécessaires pour amener la direction de l'entreprise soit à négocier des formules pour résoudre les conséquences prévisibles des changements proposés, soit à différer ces changements ; ou bien de négocier et même de recourir à la grève pour obtenir le droit de faire la grève pendant la durée de la convention collective afin de régler les problèmes causés par de tels changements.⁴²

Recommandant d'accorder priorité aux politiques de main-d'œuvre, la Commission suggérait, afin de maximiser leur impact, que les employeurs soient requis d'aviser le ministère de la Main-d'œuvre et les syndicats en cause, au moins six mois à l'avance, de « tous les changements technologiques et autres susceptibles d'entraîner des licenciements importants de main-d'œuvre »⁴³.

Reconnaissant un « rôle positif d'appoint » à la négociation collective « pour l'adaptation des politiques gouvernementales aux situations particulières »⁴⁴ la Commission suggérait de lever ainsi les entraves résultant de la législation contemporaine :

[...] que les parties à la négociation aient le pouvoir de s'accorder mutuellement le droit de grève et de lock out durant la convention, et de ne pas s'obliger en conséquence à établir une procédure de règlement des griefs qui pourraient résulter d'un programme de conversion industrielle mis en vigueur pendant la durée de la convention.⁴⁵

On aura noté que cette proposition décrit une situation qui est, en fait, conforme à ce qui existe en vertu du *Code du travail* du Québec où il est possible aux parties d'inclure une telle clause conventionnelle de réouverture.

41. *Les relations du travail au Canada*, Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail (Commission Woods), Bureau du Conseil privé, 1968, p. 212-213.

42. *Id.*, p. 213.

43. *Id.*, p. 213-214.

44. *Id.*, p. 214, voir aussi p. 130-132. Le rapport souligne que « la négociation collective ne peut pas créer d'emploi » (p. 132).

45. *Id.*, p. 215.

Cette position du rapport Woods contrastait singulièrement avec la proposition du professeur Paul Weiler contenue dans une étude faite pour cette Commission sur la relation entre l'arbitrage et les mutations industrielles, concept englobant plus que les seuls changements technologiques.

Weiler s'exprimait en ces termes :

I suggest a change in the law that I believe is much simpler but also much more subtle and flexible. I would prefer to delete the compulsory no-strike clause from the statute and leave its insertion in the agreement subject to negotiation by the parties. This is a contract benefit for the employer and there is no necessary reason why it should be provided for him by the government unless he gives up some benefit in exchange. It might be thought that provision to the employees of the quick, informal, and inexpensive remedy of arbitration for disposition of their contract remedies is such a benefit. However, as we have seen, arbitration in practice is now confined to (and is properly suited for) the adjudication of only those disputes that can be resolved by agreed-to contractual standards and these cannot in fact be said to include unilateral management power to change working conditions. Hence if the governmental interest in stability of industrial relations requires arbitration and a compulsory no-strike clause, then fairness to union and employee require that the latter be *confined by statute to strikes over disputes which the parties have agreed-to* have resolved through interpretation of the agreement in arbitration. However, and it is important to remember this, the employer should be enabled to purchase an absolute no-strike clause from the union just as he can and should be able to purchase from the union a waiver of his duty to bargain over unilateral changes.

I believe that the result of this more adequate equation of the arbitration and no-strike clauses would be to require the parties (in particular the employer) to focus on the issue of what to do about unilateral changes during the term of the agreement. The reason for this is that otherwise they will be required to do so when the occasion arises, perhaps under « crisis bargaining » conditions and with the possibility of a strike or lockout hanging over their heads.⁴⁶

Weiler suggérerait donc, en bref, une inversion de la problématique et, en fait, un retour au modèle américain dont s'est largement inspiré notre droit du travail par ailleurs.

Cette proposition qu'on pourrait qualifier de radicale, ne devait donc pas être retenue par la Commission Woods qui préférerait s'en tenir à une approche classique légèrement modulée, suggérant qu'on permette au syndicat d'obtenir une certaine érosion des droits résiduels de la gérance par voie de négociation, à l'image, en fait, de ce qui se trouve actuellement sous l'empire du *Code du travail* au Québec.

46. *Supra*, note 21, p. 133-134.

Il n'est peut-être pas sans intérêt de mentionner qu'en 1972, tout en réitérant qu'à son avis la responsabilité de solutionner « the problems posed for workers confronted by change » incombe au premier chef aux gouvernements à travers leurs politiques d'emploi et de main-d'œuvre, H.D. Woods, ex-président de la Commission, acceptait dans une certaine mesure l'analyse de Weiler. Woods affirmait en effet ceci :

Weiler is sound logic. The barrier to negotiated solutions rests in the reserved rights doctrines supported by the prohibition of the strike during the life of an agreement. But is the answer to be found in going over to the American system? Personally, I have no great fear that the utter disaster predicted if that should be done will in fact happen. I have no evidence that American employers have been unable to cope with the problem. The very high percentage of agreements which incorporate a no-strike pledge and arbitration, suggests that the system is workable. Be it noted that the negotiation of no-strike and binding arbitration clauses have the effect of establishing management residual rights by agreement of the parties.

However, at least in the next few years, I suggest that it would be wise to proceed with some caution. The parties are used to the closed contract. Even in those jurisdictions where the strike can be re-instated through agreed reopeners, it appears to have been almost never used in this legitimate way — there are fairly frequent illegal wildcats but that is another matter. Perhaps in the long run the American arrangement could be introduced; in the short run it might be confusing.⁴⁷

2.4. Le Code canadien du travail

En 1971, le gouvernement fédéral déposait néanmoins le projet de Loi C-253 pour amender le Code fédéral du travail⁴⁸. Au titre des changements technologiques, ce projet de loi prévoyait une obligation de préavis et, sur autorisation du Conseil, la possibilité de réouverture des négociations en cours de convention collective dans la mesure où le changement technique en cause aurait « vraisemblablement pour effet de modifier notablement et défavorablement les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre d'employés auxquels s'applique la convention collective [...] ».

47. H.D. WOODS, « Technological Change and the Right to Strike », (1972) 27 *Relations Industrielles* 718, p. 733. Aussi H.D. WOODS, *Labour Policy in Canada*, McMillan, 1973, p. 348 à 354.

Pour une approche encore plus radicale que celle de Weiler, voir G. ENGLAND, « Some Thoughts on the Peace Obligation », (1980) 12 *Ottawa L. Review* 521, p. 607-608.

48. Projet de *Loi modifiant le Code canadien du travail*, bill C-253, 19-20 Elizabeth II, 1970-71 déposé en première lecture le 28 juin 1971; résumé par G. DESCÔTEAUX, R.P. GAGNON, L. LABEL et P. VERGE à (1971) 31, *R. du B.* 555.

Différé sous la pression de réactions négatives, en particulier de certains milieux patronaux⁴⁹, une version légèrement modifiée de ce projet de loi, rebaptisé bill C-183 et reprenant essentiellement la même mécanique, était présentée et adoptée l'année suivante⁵⁰.

Ces stipulations sont devenues les articles 149 à 152 du *Code canadien du travail*, demeurés substantiellement inchangés, sauf en ce qui concerne des amendements récents destinés à augmenter de 90 à 120 jours la période des avis préalables de l'article 150(1), et du moratoire de l'article 151(3), et aussi à préciser encore plus les informations que l'employeur doit donner quant à la nature et aux effets prévisibles du changement envisagé⁵¹.

L'article 149(1) définit ainsi les termes « changement technologique » :

- a) la mise en service, par un employeur, dans son entreprise, affaire ou ouvrage, d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage ; et
- b) un changement, quant à la manière dont l'employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage.

Le Code impose en principe à un employeur qui, pendant la vie d'une convention collective, « [...] se propose d'effectuer un changement technologique qui aura vraisemblablement pour effet de modifier les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre important de ses employés auxquels la convention collective s'applique [...] »⁵², d'en donner au syndicat un préavis d'au moins cent vingt jours.

Cet avis indique la nature, la date d'implantation et l'effet prévisible de ce changement sur les conditions ou la sécurité d'emploi de salariés touchés dont le nombre et la catégorie doivent être spécifiés⁵³. Le syndicat ayant reçu l'avis peut requérir, à titre d'informations complémentaires, les raisons et une

49. « Le projet de loi C-253 : réactions », 1972 *Gazette du travail* 74.

50. 1972, S.C., c. 18 ; commenté par G. DESCÔTEAUX, R.P. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE à (1972) 32 *R. du B.* 542. Pour les réactions des parties à l'occasion de l'étude du projet de loi voir « Échos du Bill C-183 », 1972 *Gazette du travail* 398 ; G. MCCAFFREY, « Technological Change and the C.L.C. », (1972) *Relations Industrielles* 736. Voir aussi MANSON, *supra*, note 40, p. 210 à 212.

51. 1984, S.C. c. 39 ; pour une étude analytique du contenu de cette loi, voir R.W. MITCHELL, « The Problem Posed by Technological Change to Industrial Relations : Freedman v. The Canada Labour Code », (1972) 18 *McGill L.J.* 592.

52. Art. 150(1) C.C.T.

53. Art. 150(2) C.C.T.

description détaillée de la nature du changement ainsi que le nom des salariés touchés ⁵⁴.

Si un syndicat prend connaissance d'une situation à l'égard de laquelle un avis aurait dû, selon sa prétention, être donné sans l'avoir été par l'employeur, ce syndicat peut, dans les trente jours, requérir du C.C.R.T. une déclaration d'assujettissement. L'ordonnance du Conseil peut, le cas échéant, imposer un moratoire d'au plus cent vingt jours sur l'implantation du changement technologique et ordonner la réintégration avec compensation de tout employé déplacé par l'employeur ⁵⁵.

Sur réception de l'avis de changement technologique, le syndicat accrédité peut demander, dans les trente jours, au C.C.R.T. la permission de mettre l'employeur en demeure « d'entamer des négociations collectives en vue, soit de la révision de la convention collective qui les lie quant à ses dispositions relatives aux conditions ou à la sécurité d'emploi, soit de l'insertion dans la convention collective de nouvelles dispositions concernant ces questions, afin d'aider les employés touchés par le changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement » ⁵⁶.

Il s'agit donc ici d'une procédure statutaire de réouverture de la convention collective, assujettie à une évaluation par le C.C.R.T. du fait que le changement en cause « aura vraisemblablement pour effet de modifier notablement et défavorablement les conditions de travail ou la sécurité d'emploi d'un nombre appréciable d'employés » régis par la convention ⁵⁷.

Notons qu'à moins que la convention collective ne contienne une procédure pour négocier et régler définitivement pendant sa durée l'impact de ces changements technologiques sur les conditions et la sécurité d'emploi, il n'est possible d'exclure le régime statutaire par voie conventionnelle que dans la mesure où la convention contient des dispositions « destinées à aider les employés touchés par un changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement » ⁵⁸.

Lorsqu'on considère ces dispositions, on est d'abord frappé par le fait que le législateur en fait un régime supplétif, la porte étant laissée ouverte à la créativité conventionnelle. On note par ailleurs que l'opérationnalisation de ces protections dépend, en bout de ligne, de facteurs laissant une marge

54. Art. 150(2.1) C.C.T.

55. Art. 151 C.C.T.

56. Art. 152(1) C.C.T.

57. Art. 152(2) C.C.T.

58. Art. 149(2)c)(i) C.C.T.

d'appréciation, ce qui implique, vu l'imprécision des seuils, un degré d'incertitude ou d'insécurité juridique pour les employeurs. Que doit-on comprendre par un nombre « important » ou « appréciable » d'employés, ou encore comment évaluer le caractère « notable et défavorable » d'une modification aux conditions ou la sécurité d'emploi des salariés ?

Soulignons enfin, au niveau de la mécanique, que si le préavis et le moratoire sont assortis, le cas échéant, d'une obligation de négocier de bonne foi, cette obligation ne peut permettre de s'objecter au changement même, mais plutôt, d'en négocier l'impact. Comme le soulignait A.S. Manson :

It is important to realize that bargaining is restricted solely to the area of cushioning and adjustment procedures. This section does not encompass, nor does it permit, bargaining over the impending change itself.⁵⁹

Notons que le moratoire ainsi imposé à l'implantation de tels changements cesse en cas d'impasse, lors de l'acquisition des droits de grève ou de lock-out. Manson affirme ceci, eu égard à la portée intentionnelle de cette mécanique de réouverture qui est axée précisément sur l'atténuation des effets :

It is, quite likely that any strike resulting from [an impasse due to the insistence of the bargaining agent that the change not be introduced] would be held to be unlawful in that the trade union did not comply with «the good faith bargaining» requirement of s. 180(1)(b)(ii) and s. 148(a)(i) by insisting on a matter which was outside the scope of the bargaining.⁶⁰

On voit donc qu'il s'agit d'un texte complexe et imprécis à l'égard duquel on aurait pu s'attendre à voir se manifester un lourd contentieux. Il n'en est pas ainsi. Au cours des douze premières années, le C.C.R.T. ne reçut que dix-huit requêtes⁶¹. Il fallut attendre en 1982 pour que la C.C.R.T. ait à se prononcer sur ces articles dans l'affaire *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission*, dans laquelle, après un exposé fort intéressant et complet des fondements de ces articles, le Conseil décidait de ne pas exercer en l'espèce sa discrétion de permettre « work stoppage threat collective bargaining », tout en demandant aux parties de résoudre la question par voie de négociation⁶².

Dans une autre espèce récente, où le problème était en fait beaucoup plus de statuer sur la portée intentionnelle d'un certificat d'accréditation, le

59. *Supra*, note 40, p. 213-214.

60. *Id.*, p. 216-217.

61. Statistique citée dans l'affaire *Grain Workers' Union, local 333 c. Prince Rupert Grain Terminal Ltd.*, 1985 C.L.L.C. 16012, à la page 14076.

62. *Amalgamated Transit Union, Locals 279, 1502 c. Ottawa-Carleton Regional Transit Commission*, (1981) 45 d.i. 365; (1982) 1 Can. L.R.B.R. 172; ou 1982 C.L.L.C. 16143.

Conseil constatait que l'ouverture d'un nouvel établissement où les opérations sont automatisées constituait un changement technologique. Affirmant que l'employeur ne pouvait, en l'occurrence, donner effet à ce changement sans respecter la période de préavis de 120 jours, le Conseil constatait l'existence d'un tel préavis dans les échanges écrits antérieurs des parties et constatait, vu les négociations en cours entre les parties, qu'il n'y avait pas lieu d'intervenir plus avant ⁶³.

2.5. Le *Trade Union Act* de la Saskatchewan

En 1972, la Saskatchewan se dotait par le *Technological Change Rationalization Act* ⁶⁴, de stipulations analogues à celles insérées à la partie V du *Code canadien du travail*. Ces stipulations, devenues l'article 43 du *Trade Union Act* ⁶⁵ intervenaient dans un contexte juridique différent de la loi fédérale en ce que cette loi n'interdit pas en principe la grève ou le lock out pendant la vie de la convention collective, ce, contrairement à ce qui existe dans les neuf autres provinces canadiennes et au fédéral. À l'instar de ce qui intervient aux U.S.A. les clauses conventionnelles de « non-grève » se sont cependant généralisées en Saskatchewan.

Cet article 43 présente certaines différences avec la loi fédérale.

Premièrement, la définition de « changement technologique » y est plus vaste en ce qu'elle comprend, en plus de l'introduction de nouveaux équipements ou matériaux, ou de changements aux méthodes de production en résultant directement, « the removal by an employer of any part of his work, undertaking or business » ⁶⁶. Si ce concept a été interprété comme ne s'appliquant pas à la fermeture de l'entreprise ⁶⁷, il n'en demeure pas moins que le concept de « changement technologique » y est défini comme visant des changements organisationnels sans lien avec l'introduction de nouvelles technologies.

Au plan de la mécanique, à l'instar du Code fédéral, la loi prévoit l'obligation pour l'employer de donner un préavis circonstancié, de 90 jours

63. *Prince Rupert Grain Terminal Ltd.*, *supra*, note 61.

64. 1972, S. Sask., c. 133.

65. 1978, S.R. Sask., c. T-17. Voir les commentaires de I. CHRISTIE, « The Trade Union Act, 1972 and the Technological Change Rationalization Act, 1972, a New Law for Labour in Saskatchewan », (1972) 37 *Sask. L. Rev.* 136.

66. Art. 43(1).

67. Dans une affaire *Retail, Wholesale and Department Store Union, local 568 c. Sunshine Uniform Supply Services 1968*, 78 C.L.L.C. 16162 (L.R.B. Sask.) il a été décidé que la fermeture d'une entreprise ne constituait pas « the removal of any part of a business » au sens de cet article.

cependant, au syndicat et au Ministre, de tout changement technologique susceptible d'affecter les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre significatif d'employés⁶⁸. Le concept de « nombre significatif » a été précisé par règlement⁶⁹.

Il est intéressant de constater que la fixation d'un nombre ou d'une méthode de détermination d'un nombre d'employés qui soit significatif a été en principe laissé à l'initiative des parties dans leur convention collective. Ce n'est qu'à titre subsidiaire que ce seuil est défini par règlement, le nombre étant proportionnel à la main-d'œuvre totale de l'employeur⁷⁰. Ces seuils se lisent comme suit :

- (1) where an employer has from 2 to 9 employees inclusive, 2 employees ;
- (2) where an employer has from 10 to 19 employees inclusive, 3 employees ;
- (3) when an employer has from 20 to 29 employees inclusive, 4 employees ; and
- (4) where an employer has 30 or more employees, 20 per cent of his total number of employees.⁷¹

De la même manière que sous la loi fédérale, un syndicat prétendant qu'un employeur a fait défaut de lui donner un préavis, peut, dans les trente jours de la connaissance de ce défaut, requérir de la Commission des relations de travail une ordonnance de surseoir pour 90 jours à ce changement, tout en réintégrant, le cas échéant, avec compensation les salariés déplacés en conséquence. Telle ordonnance, que le Conseil a discrétion d'émettre après consultation de l'employeur et du syndicat, équivaut à l'avis au syndicat⁷².

Là où la loi de la Saskatchewan se distingue encore de la loi fédérale, c'est que le syndicat ayant reçu, ou étant présumé avoir reçu l'avis prescrit, peut de plein droit et sans requérir d'ordonnance à cet effet de la C.R.T., requérir dans les trente jours de l'employeur qu'il entreprenne les négociations « for the purpose of revising the existing provisions of the collective agreement that relate to terms or conditions or tenure of employment, or for including new provisions in the collective agreement relating to such matters, to assist the employees affected by the technological change to adjust to the effects thereof »⁷³.

68. Art. 43(2) et (3).

69. *Regulation Pursuant to the Trade Union Act*, 1972, S. Reg. Sask. 171/72, 18 August 1972.

70. Art. 2 régl.

71. Art. 3 régl.

72. Art. 43(5) (6) et (7).

73. Art. 43(8).

L'employeur peut requérir une ordonnance le libérant de son obligation de donner suite à l'avis de négociation si l'avis de changement technologique est antérieur à la signature de la convention collective, ou concomitant ou postérieur au début de la phase de renégociation de l'ensemble de la convention, ou encore si la convention collective contient une procédure conventionnelle de négociation et de règlement final de telles questions⁷⁴.

L'avis de négocier entraîne, autrement, un moratoire quant à l'implantation du changement technologique ce, jusqu'à ce qu'une ordonnance libératoire, un accord ou un avis écrit d'échec des négociations ait été donné au ministre⁷⁵.

On voit donc que la législation de la Saskatchewan, au-delà des différences de contexte législatif, se distingue essentiellement du Code canadien du travail par une définition plus large du concept de « changement technologique » et par une procédure plus souple qui remplace la demande syndicale d'autorisation à entreprendre la négociation par une procédure libératoire laissée à l'initiative de l'employeur.

2.6. Le *Labour Relations Act* du Manitoba

Au Manitoba, le *Labour Relation Act*⁷⁶ définit le concept de « changement technologique » en des termes identiques à ceux du *Code canadien du travail*⁷⁷. Là aussi l'employeur doit donner un préavis circonstancié de quatre-vingt-dix jours de son intention d'effectuer un changement technologique susceptible, soit d'affecter les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre significatif d'employés, ou encore, dit la loi, « to alter significantly the basis upon which the collective agreement was negotiated »⁷⁸.

L'employeur ou le syndicat peuvent demander à un arbitre de déterminer si un changement envisagé ou proposé constitue un changement technologique au sens de la loi. De même le syndicat peut demander si un changement effectué rencontre cette définition⁷⁹.

Sur réception d'un avis ou dans l'hypothèse d'une sentence arbitrale affirmative équivalant à un tel avis, le syndicat, sans autre formalité, peut

74. Art. 43(9).

75. Art. 43(10).

76. C.C.S.M., c. L-10.

77. Art. 1 (w).

78. Art. 72(1). Le contenu de l'avis est précisé à l'art. 72(2).

79. Art. 73-74.

aviser l'employeur d'entreprendre la négociation collective⁸⁰. Là où la loi manitobaine se distingue des deux lois précitées, c'est principalement du fait que le processus de négociation qui s'engage ne vise pas à ajouter ou à adapter la convention collective en cours sur le seul aspect des changements considérés. C'est l'ensemble de la convention collective qui est potentiellement remis en cause. L'article 72(3) se lit en effet comme suit :

When an employer gives notice under subsection (1), the bargaining agent bound by the collective agreement may serve notice upon the employer to commence collective bargaining with a view to the revision of the collective agreement or the conclusion of a new collective agreement, and thereupon the collective agreement in effect at the time the notice is given terminates on the earlier of

- a) the date of expiry thereof ; or
 - b) the day ninety days after the day on which the notice to commence collective bargaining is served upon the employer ;
- unless its is renewed prior thereto.

Plus drastique, cette approche a, à tout le moins, l'avantage d'éviter l'écueil que guette, en pratique, toute velléité de limiter la réouverture de la convention collective à un aspect spécifique dont les effets perturbent possiblement l'équilibre de l'ensemble.

Notons d'une part que la loi manitobaine ne contient pas l'équivalent de l'article 151(3) C.C.T. permettant au Conseil, appelé à statuer sur le non-respect de l'obligation d'aviser le syndicat, d'ordonner un moratoire assorti d'une réintégration compensée des salariés affectés. Par ailleurs, la mécanique statutaire est encore ici supplétive en ce qu'elle ne s'applique pas si l'avis de changement technologique intervient pendant les périodes régulières de négociation pour la conclusion ou le renouvellement de la convention collective, ou encore si la convention contient une procédure conventionnelle de négociation et de règlement final de ces questions⁸¹.

2.7. Le *Labour Code* de la Colombie-Britannique

Le Code du travail de la Colombie britannique⁸² contient d'intéressantes variations sur ce même thème.

On y retrouve, d'emblée, la définition la plus large du terme « changement technologique ». Ce concept est ainsi défini pour recouvrir potentiellement à peu près toute forme de changement organisationnel :

80. Art. 72(3).

81. Art. 75.

82. R.S.B.C. 1979, c. 212.

- a) the introduction by an employer of a *change in his work, undertaking or business, or* a changes in his equipment or material from the equipment or material previously used by the employer in his work, undertaking or business : or
- b) a change in the manner an employer carries on his work, undertaking or business related to the introduction of that equipment or material.⁸³

S'agissant donc de tels « changements technologiques », il est intéressant de constater les efforts faits par ce législateur provincial pour concilier les impératifs de souplesse et d'équité qui tendent à éviter qu'un syndicat soit prisonnier d'une convention collective cimentée par une clause de non-grève en contexte de changements, et le désir de préserver en autant que faire se peut la politique de « non-grève » en cours de convention collective⁸⁴.

Pour ce faire, ce législateur a imaginé comme solution de principe, l'obligation pour les parties de stipuler dans leur convention collective des modalités de solution sans arrêt de travail des mésententes relatives aux changements technologiques. L'article 74 se lit comme suit :

- A collective agreement entered after this Act comes into force shall contain provisions for final and conclusive settlement without stoppage or work, by arbitration or another method agreed to by the parties, of all disputes relating to adjustment to technological change, which may include provisions for
- a) notice by an employer of intention to introduce technological change ;
 - b) opportunities for retraining or transfer of employees ; and
 - c) severance wages of employees displaced by the technological changes.

L'article 75 permet au ministre, sur la foi du rapport d'un enquêteur, d'imposer une clause à cet effet, à défaut par les parties d'avoir inclus à leur convention collective de telles stipulations relatives à l'implantation de changements technologiques tels que définis par la loi.

Exceptionnellement, les articles 76 et 77 accordent des pouvoirs spéciaux de saisine et d'intervention d'un tribunal d'arbitrage lorsqu'un employeur plante ou entend planter un changement technologique qui :

- a) affects the terms, conditions or security of employment of a significant number of employees to whom a collective agreement applies ; and
- b) alters significantly the basis on which collective agreement was negotiated.⁸⁵

83. Art. 78 (nos soulignés). Pour une illustration de la portée de cette définition voir *Eurocan Pulp & Paper Co. Ltd. c. Canadian Paperworker Union, local 298*, 83 C.L.L.C. 16017 et 83 C.L.L.C., 16049 où il fut décidé que le fait d'abandonner la production de copeaux de bois au bénéfice d'une source d'approvisionnement externe constituait un tel « changement technologique ».

84. Voir à cet égard les propos de WEILER, *supra*, note 31, p. 108.

85. Art. 76(1).

Si tel est le cas au jugement du tribunal d'arbitrage, le tribunal doit en aviser le ministre, peut lui recommander de nommer un « special officer » pour régler la question, peut imposer un moratoire de 90 jours et la réintégration avec compensation des salariés déplacés, et, enfin,

[...] in its sole discretion, may order that the parties commence collective bargaining on a date set by the arbitration board for the purpose of revising the provisions of the collective agreement relating to terms, conditions or security of employment, or including new provisions relating to these matters, in order to assist the parties affected by the technological change to adjust to its effects.⁸⁶

Il est donc relativement clair que, dans la perspective de cette loi, la règle est l'arbitrage obligatoire des différends ou autres mécontentes résultant de l'implantation des changements technologiques. La réouverture assortie des droits de grève ou de lock-out en cours de convention collective, n'est une possibilité que dans les cas majeurs ou extrêmes, selon l'évaluation du Conseil d'arbitrage⁸⁷.

2.8. Le rapport Beaudry

Le rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du *Code du travail*⁸⁸ consacre plusieurs recommandations spécifiques à la question des changements technologiques. Sa recommandation III-13, qui propose l'insertion au *Code du travail* de dispositions s'inspirant sous plusieurs aspects des articles 149 à 153 du *Code canadien du travail*⁸⁹, est précédée de sept recommandations suggérant la mise en place de mécanismes de recherche, de formation, d'information, d'assistance ou de conseil touchant la gestion de l'implantation des changements technologiques⁹⁰.

86. Art. 77(1). Voir cependant *Canadian Newspaper Co. c. Vancouver Typographical Union Local 226*, (1980) 3 Can. L.R.B.R. 435.

87. Art. 77; l'article précise « in its sole discretion ».

88. *Le travail : une responsabilité collective*, Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail (Commission Beaudry), Publications de Québec, 1985.

89. *Id.*, p. 104 à 106.

90. Ce sont les recommandations III-6 (changements technologiques et santé-sécurité du travail), III-7 (changements technologiques et statuts du travail), III-8 (changements technologiques et planification des ressources humaines), III-9 (Incitation à l'information sur les changements technologiques), III-10 (changements technologiques et plans de formation), III-11 (changements technologiques et assistance à la petite et moyenne entreprise) et III-12 (changements technologiques et formation des gestionnaires); *id.*, p. 97 à 102.

La comparaison des deux textes révèle tout d'abord que si l'article 149(1) du Code fédéral contient une définition du terme « changement technologique » qui vise essentiellement la mise en service ou les changements organisationnels en relation directe avec la mise en service d'installations ou d'outillage de nouveau type, la proposition de la Commission Beaudry vise une gamme substantiellement plus étendue de situations.

Son article 1, qui stipule, à l'instar de l'article 150(1) C.C.T. l'obligation pour l'employeur de donner un préavis, stipule en effet :

Lorsqu'un employeur entend modifier les procédés actuels de production de biens ou de services par l'usage de nouveaux équipements, outillages, matériaux, techniques, ou de nouvelles méthodes de travail ou de contrôle et qui sont susceptibles de changer les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, il doit en donner un préavis écrit de 120 jours à l'association accréditée visée.

On notera, tout d'abord, que cette obligation de préavis n'est pas spécifique au seul employeur lié par une convention collective. L'obligation de préavis semble en effet s'appliquer du seul fait de la présence d'une association accréditée auprès d'un employeur entendant procéder aux modifications visées⁹¹. Quant au fond, d'autre part, à la face même du texte, les hypothèses considérées sont plus larges que celles visées par le Code canadien. Y sont visées en effet, les modifications des procédés de production susceptibles de changer les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, que ces modifications procèdent de la mise en service de nouvelles techniques, de nouveaux outils ou de nouvelles méthodes⁹².

Par ailleurs, alors que l'article 150(1) C.C.T. n'impose à l'employeur lié par convention collective l'obligation de donner avis d'un changement technologique que dans la mesure où ce changement « aura vraisemblablement pour effet de modifier les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre important de ses employés auxquels la convention collective s'applique », l'article 1 précité est plus large en ce qu'il applique l'obligation du préavis lorsque les mutations considérées « sont susceptibles de changer les conditions de travail ou la sécurité d'emploi », ces expressions n'étant pas autrement qualifiées, du moins pour les fins d'exigence du préavis. Disons

91. À moins que l'on infère cette limitation de l'article 5 de cette recommandation III-13, ce qui n'est pas évident à la lecture du texte de son article 1. Les notes explicatives précédant cette recommandation, aux pages 102 à 104 du Rapport, semblent cependant suggérer une telle limitation de l'obligation d'aviser aux situations où une convention collective est en vigueur.

92. Ce texte se rapproche plus de celui de l'article 78 du *Labour Code* de la Colombie-Britannique, précité. *Supra*, notes 82 et 83.

tout de suite qu'aux étapes ultérieures du processus, la possibilité d'une ordonnance de réouverture n'existera que dans les circonstances plus étroites que celles considérées par l'obligation de préavis⁹³.

L'article 2, à l'instar de l'article 149(2) C.C.T., formule des exceptions au principe de l'obligation de préavis. Cet article stipule :

L'employeur n'est pas tenu de donner ce préavis lorsque la convention collective prévoit déjà un mécanisme spécifique auquel on peut recourir pour négocier et régler définitivement pendant sa durée les questions relatives aux conditions de travail ou à la sécurité d'emploi qui seront vraisemblablement modifiées par un changement technologique.

Ce préavis n'est pas davantage requis si l'employeur a expressément donné un préavis sensiblement conforme à l'article 3 dans le délai prévu pour servir l'avis de négociation prévu à l'article 52 du Code du travail.

On notera, incidemment, l'utilisation à cet article 2 des termes « changement technologique », non spécifiquement définis tels quels. On devrait sans doute présumer que le contenu de ces termes réfère à l'article précédent. Pour le reste, l'essentiel est de constater la reconnaissance de la prépondérance des mécanismes conventionnels sur le régime statutaire proposé⁹⁴, ainsi que l'inapplicabilité de la règle, dans la mesure où la connaissance des changements anticipés lors du processus de négociation dispense de l'application de cette mécanique.

Quant au contenu du préavis, l'article 3 de la proposition III-13 du Rapport Beaudry reprend virtuellement mot pour mot les termes de l'article 150(2) C.C.T., de même que son article 4 reproduit essentiellement l'article 150(2.1) C.C.T.

Ces deux articles de la proposition III-13 du Rapport Beaudry se lisent comme suit :

- (3) Le préavis de 120 jours que doit donner l'employeur selon l'article 1 doit comprendre les données suivantes :
- une description de la modification envisagée ;
 - la date à partir de laquelle ces changements sont susceptibles d'être apportés et la période nécessaire à la réalisation du projet ;

93. Voir à cet égard, l'article 6 de cette recommandation III-13.

94. Le Rapport (*supra*, note 88, p. 103-104) affirme ceci, à cet égard :

La C.C.T. a retenu comme modèle les dispositions prévues au *Code canadien du travail* en y apportant toutefois quelques changements. Ces changements ont pour but de favoriser une application réelle du principe de négociation des changements technologiques en ne permettant pas de suspendre, par convention collective, les dispositions du Code instaurant l'obligation de négocier.

La proposition omet donc l'hypothèse de l'article 149(2)c) C.C.T. qui permet, à certaines conditions, un tel *opting out* conventionnel.

- le nombre approximatif de salariés susceptibles d'en être affectés et les catégories d'emplois ;
 - les effets possibles de ces changements relatifs aux conditions de travail et à la sécurité d'emploi des salariés visés ;
 - toutes autres données exigées par voie de règlement d'application.
- (4) Sur réception de ce préavis, l'association accréditée peut exiger de l'employeur les informations complémentaires suivantes :
- une description détaillée de la nature des changements proposés ;
 - le nom des salariés qui peuvent être affectés en premier lieu par ces changements ;
 - les raisons qui justifient ces changements.

Il est intéressant de constater qu'alors que l'article 151(1) C.C.T. prévoit la procédure à suivre lorsque l'agent négociateur prétend que l'employeur n'a pas respecté l'obligation de préavis eu égard à un changement technologique présumé, l'article 7 de la proposition III-13 permet tant à l'employeur qu'à l'association accréditée de saisir le Conseil de tout litige d'interprétation d'une situation, tant eu égard à la règle qu'à ses exceptions. Cet article 7 stipule :

À la demande de l'une ou l'autre partie à la convention collective, le Conseil peut décider, en tout temps, si, en l'occurrence, il s'agit des situations visées aux articles 1 et 2.

En marge de cet article 7, il faut noter que la recommandation VI-29 relative à la constitution d'un Conseil des relations du travail, inscrit au titre des pouvoirs de ce Conseil les mentions suivantes :

12) En toute matière qui relève de son ressort et notamment dans les cas [...] de défaut ou retard à donner les avis requis selon la section aux « changements technologiques », le Conseil peut, s'il le croit alors nécessaire pour assurer le respect ou la sauvegarde des droits des parties ou des intéressés ou l'application d'une disposition du Code ou de sa décision, émettre une ordonnance et aussi enjoindre une personne, un groupe de salariés, une association de salariés, l'employeur, ses représentants ou son association, à faire ce qui est nécessaire à cette fin ou à s'abstenir de faire ce qui y contrevient ou encore, à réparer le préjudice subi ou à prévenir sa répétition.

Dans le cas de changements technologiques, cette ordonnance peut notamment porter sur la suspension de la réalisation de ces changements, la réintégration des salariés ainsi déplacés ou mis à pied et le paiement d'une indemnité équivalente au salaire et autres avantages dont ils furent privés.

Avant d'émettre l'ordonnance, le Conseil fournit aux parties visées l'occasion d'être entendu aux conditions qu'il juge appropriées, dans les circonstances, et peut également tenter d'amener les parties à trouver une solution au litige.⁹⁵

95. *Id.*, p. 242-243.

S'agissant d'un cas où une association accréditée reçoit le préavis de changement technologique, telle association peut, en vertu de l'article 5 du projet, dans les trente jours de la réception de cet avis, requérir du Conseil des relations de travail une ordonnance enjoignant à l'employeur d'engager la négociation pour la révision de la convention collective « comme si une clause le permettait au sens de l'article 107 du Code du travail »⁹⁶.

Comme nous l'avons souligné ci-dessus, l'article 6 stipule que l'ordonnance d'engager la négociation sera émise si le Conseil « est d'avis que les changements proposés sont vraisemblablement susceptibles de modifier notablement et défavorablement les conditions de travail et la sécurité d'emploi d'un nombre appréciable de salariés ».

On notera ici qu'à l'instar des quatre législations considérées ci-dessus, la réouverture de la convention collective est assujettie au fait que les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre « appréciable » de salariés soit affectée de façon significative ou substantielle. L'insertion d'une telle limite apparaît difficilement évitable, même si, en principe, du point de vue du salarié, il peut être très difficile de justifier que ses droits ou protections sont moindres selon qu'il assume seul ou avec d'autres l'impact d'un changement technologique.

On notera, de plus, l'absence, à la recommandation du Rapport Beaudry, d'un pouvoir réglementaire comme celui qui se trouve à l'article 150(3) a C.C.T., qui permet au Gouvernement de substituer une grille arithmétique à l'appréciation judiciaire de ce qui constitue un nombre « appréciable » de salariés⁹⁷.

Par ailleurs contrairement à ce qui découle de l'application de l'article 153 C.C.T., il ne semble pas que la demande au Conseil de permettre la réouverture des négociations ait de plein droit un effet suspensif sur l'introduction du changement technologique. C'est l'ordonnance du Conseil qui, aux termes de l'article 8, pourra entraîner une telle suspension. Cet article 8 stipule :

Dans le cas de changements technologiques, une ordonnance peut notamment porter sur la suspension de la réalisation de ces changements, la réintégration

96. Cet article 107 C.T. stipule :

« La grève est prohibée pendant la durée d'une convention collective, à moins que celle-ci ne renferme une clause en permettant la révision par les parties et que les conditions prescrites à l'article 106 n'aient été observées. »

97. Un tel règlement existe, nous l'avons vu, en application du *Trade Union Act* de la Saskatchewan, voir *supra*, notes 64 et 69.

des salariés ainsi déplacés ou mis à pied et le paiement d'une indemnité équivalente au salaire et autres avantages dont ils furent privés.⁹⁸

Il faut noter également le soin mis par le Rapport Beaudry à sauvegarder de larges pouvoirs d'appréciation au Conseil eu égard aux modalités de la réouverture qu'il est ainsi autorisé à décréter. Les articles 5 et 6 affirment clairement que le Conseil peut imposer des « conditions et limites particulières » en ordonnant des négociations, dont la teneur, « sous cette réserve » est ainsi libellée :

Cette négociation porte soit sur la révision de la convention collective quant à ses dispositions relatives aux conditions de travail ou à la sécurité d'emploi, soit sur l'insertion dans la convention collective de nouvelles dispositions concernant ces questions, afin d'aider les employés touchés par le changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement [...].

2.9. Observations et commentaires

Pour conclure et pour résumer nos observations, nous posons donc en prémisses que notre système de convention collective « fermée », cimentée par l'obligation de paix industrielle et délimitant, à travers la théorie des droits résiduels de la direction, l'étendue des pouvoirs d'action unilatéraux de l'employeur en contexte de changement, s'avère indûment rigide. Si la convention collective ainsi conçue encadre certes certains des effets ou certaines des modalités du changement, elle ne permet pas la participation des salariés et de leurs représentants au processus même initié par l'employeur et l'adaptation, le cas échéant, de l'entente intervenue entre eux dans et sous la foi d'un autre contexte, aux nouvelles circonstances générées par ce changement.

Nous posons que la libre négociation collective est un mode sophistiqué et privilégié de participation des salariés à l'entreprise⁹⁹. En corollaire, il nous apparaît que l'introduction unilatérale de changements substantiels en cours de convention collective, si elle est faite sous le couvert de la théorie des droits résiduels, constitue une perversion inopinée de ce système de participation à l'entreprise.

Certes, pourra-t-on dire, notre *Code du travail* permet l'inclusion d'une clause conventionnelle de réouverture des négociations à la convention collective, la possibilité d'étendre la compétence arbitrale à des mécontentes

98. Voir également le texte précité du paragraphe 12 de la recommandation VI-29 relatif aux pouvoirs d'un éventuel C.R.T. (*supra*, note 95).

99. Voir à cet égard, Bureau international du travail, *La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise*, Genève, 1981, p. 181 s.

autres que des « griefs » au sens du Code, et même, l'acquisition du droit de grève ou de lock-out en cours de convention collective dans le cadre d'une réouverture prévue conventionnellement ¹⁰⁰.

De là à présumer que si la large majorité des conventions collectives n'en contiennent pas, c'est que le problème ne semble pas se poser ou que les parties ne jugent pas à propos de le faire, il n'y a qu'un pas qu'il nous apparaît incorrect de franchir. On ne doit certes pas conclure du fait qu'un syndicat n'a pas insisté pour obtenir, ou obtenu une telle clause de réouverture de la convention collective au cas de changements éventuels ou hypothétiques, son adhésion implicite à la théorie des droits résiduels de la direction ¹⁰¹.

Parmi les propositions ou stipulations que nous avons observées et décrites, la doctrine « Weiler » fascine par son radicalisme — au sens noble et premier du terme. On n'y fait pas de distinction entre « changements technologiques » ou changements d'une autre nature. La problématique est tout simplement inversée par son retour aux sources — ne l'oublions pas — : le modèle américain, dans lequel la convention collective est ouverte, à moins de stipulation au contraire.

À l'instar de H.D. Woods, il nous apparaît cependant que la conversion, à court terme, de notre système de rapports collectifs en ce sens, risquerait vraisemblablement d'avoir un effet de déséquilibre ¹⁰². Il y a peut-être là un objectif à moyen ou à long terme dans le sens duquel il y aurait lieu de faire quelques pas, en particulier en ce qui touche les changements technologiques.

La formule « Freedman », qui repose sur un diagnostic analogue à celui de Weiler, nous apparaît contenir deux écueils. Le premier, peut-être inévitable, est la distinction entre changements technologiques majeurs ou mineurs. Le second, plus sérieux, est celui du droit de veto suspensif qu'il accorde au syndicat pendant toute la durée de la convention collective au cas de changement majeur. Cette proposition nous apparaît perpétuer, en opérant une inversion de la problématique, le problème soulevé qui est celui du caractère indûment rigide et fermé de la convention collective. Il s'agit d'une formule qui, par nature, est susceptible de susciter plus la résistance passive au changement sous le couvert du *statu quo*, que la véritable négociation de l'implantation du changement.

100. Art. 102, 106 et 1 e) C.T.

101. À cet égard, voir les hypothèses soulevées par Gilles LAFLAMME, in « Changements technologiques et sécurité d'emploi », (1974) 29 *Relations Industrielles* 111.

102. *Supra*, note 47.

Il n'est pas plus justifiable, selon nous, d'enfermer légalement l'employeur dans le *statu quo* dans un contexte où le changement est impératif, qu'il ne l'est d'enfermer légalement les salariés dans un *statu quo*, lorsque l'employeur décide unilatéralement d'imposer un changement qui perturbe substantiellement les éléments qui sous-tendent un accord conclu dans et pour un autre contexte.

Il nous apparaît que le *Code du travail* devrait prévoir des dispositions pouvant permettre dans certaines circonstances la libre négociation, en cours de convention collective, de l'implantation de changements technologiques.

À l'aube d'une véritable révolution technologique¹⁰³, le caractère impératif, voire vital, du besoin d'adapter notre structure industrielle à tous les niveaux, n'est plus à démontrer. Un processus de conversion dont la profondeur, la portée, le rythme et les effets sont aussi radicaux et inéluctables que sans précédent, s'amorce à peine. Il devient urgent d'évaluer et d'ajuster la capacité de nos institutions juridiques à faire face de façon optimale à ce changement, dans le respect des droits et des intérêts légitimes des parties. À cet égard le besoin d'une plus grande souplesse ou maléabilité de nos catégories juridiques s'impose d'emblée pour faire face à ce problème spécifique.

Le Rapport Beaudry a le grand mérite, à cet égard, de proposer une formule souple et équilibrée qui s'inscrit globalement dans le sens de l'évolution des législations comparables. L'expérience vécue sous ce chef en application du *Code canadien du travail* depuis maintenant quinze ans devrait suffire à convaincre de la faisabilité sinon de la pertinence d'une telle réforme qui ne cherche qu'à contribuer à résoudre l'antinomie qui oppose la rigidité institutionnelle aux impératifs des mutations.

Conclusion

En limitant ainsi, pour l'essentiel, notre étude à un aspect de la législation canadienne actuelle sur les rapports collectifs du travail, nous n'avons, à l'évidence et forcément, considéré qu'une gamme relativement limitée d'options législatives éventuelles pour faire face de façon plus

103. Pour un aperçu des perspectives à cet égard, voir le rapport de la Conférence tenue sous l'égide du Bureau de la Main-d'œuvre féminine à Ottawa du 29 au 31 mars 1981, *Les effets de la micro-électronique sur le milieu de travail*, ainsi que M. AUDET, C. LECLERC et J. SEXTON, *L'invasion des chips : l'impact des nouvelles technologies sur les marchés du travail au Québec : une problématique*, étude présentée à l'Institut national de productivité, 14 juin 1982 (miméo).

adéquate à l'impact des changements technologiques sur les droits individuels et collectifs des salariés ¹⁰⁴. Il apparaît, en contrepartie, que les modifications considérées sont de nature à se greffer au droit positif québécois actuel, sans en remettre en question de façon drastique les fondements.

Il faut certes retenir de ce qui précède, l'affirmation, au premier plan de la nécessité d'un processus adéquat d'information des salariés et de leurs associations en contexte de changement ¹⁰⁵. Deuxièmement, la reconnaissance du droit des salariés d'intervenir comme collectivité dans l'entreprise au niveau de la planification des effets et de l'implantation des changements, s'impose.

À cet égard, il convient certes de rappeler certaines des conclusions de la Commission Carrothers qui proposait, en 1979, la « consultation mixte constructive » pour répondre aux problèmes posés par les excédents de main-d'œuvre ¹⁰⁶. Suggérant l'affirmation statutaire du caractère conjoint des responsabilités des parties en matière de gestion des excédents de main-d'œuvre ¹⁰⁷, la Commission Carrothers, recommandait, entre autres choses, cette « consultation mixte constructive » au sein d'un « conseil du travail » permanent investi, en bout de ligne, du mandat d'assurer « un dialogue permanent en matière de main-d'œuvre, à tous les échelons appropriés de l'entreprise » ¹⁰⁸.

104. Voir par exemple, M. AUDET, C. LECLERC et J. S. SEXTON, *Introduction de nouvelles technologies et effets sur l'emploi : un inventaire des stratégies nationales*, Coll. Technologie et travail, n° 7, I.N.P., Québec, 1983, également, G. VALLÉE, *supra*, note 1, p. 114 à 123.

105. Voir généralement sur cette question de l'information, H.C. JAIN, « Disclosure of Corporate Information to Trade Unions in North America », (1981) 36 *Relations Industrielles* 748.

106. Ministère du Travail du Canada, *Rapport de la Commission d'enquête sur les excédents de main-d'œuvre et les mises à pied*, A.W.R. Carrothers, Président, Ottawa, Travail Canada, mars 1979, 272 p.

107. *Id.*, p. 223 : « En essence, nous recommandons que la loi prévoie une responsabilité conjointe en ce qui concerne la gestion des excédents de main-d'œuvre (1) dès le moment où la direction décide d'introduire des changements. À ce moment (2) un "avis d'intention d'introduire des changements" devrait être envoyé à toutes les parties concernées et (3) l'on devrait entreprendre la consultation mixte au sujet de la planification interne et externe. (4) Les services de SCMO devraient être disponibles sur requête de toute partie. (5) Une fois les méthodes de gestion des excédents de main-d'œuvre arrêtées, l'employeur pourrait alors informer le personnel du processus d'adaptation, c'est-à-dire les méthodes adoptées pour implanter les changements suite aux consultations, ce qui peut comprendre mises à pied et mécanismes d'adaptation. (6) Les parties doivent solutionner elles-mêmes les impasses ou s'attendre à une intervention spéciale ».

108. *Ibid.*

D'autres avenues mériteraient certes d'être explorées. Ainsi, par exemple, peut-être un rôle important et créatif pourrait-il être réservé à des instances sectorielles à inventer¹⁰⁹ ? Les changements technologiques sont en effet souvent des phénomènes par nature sectoriels qui affectent parfois massivement des secteurs d'activité entiers et non seulement des entreprises isolées.

Alors que l'État finance souvent de façon substantielle la recherche et le développement, voire même la conversion technologique au sein de l'entreprise, ne serait-il pas justifié d'assortir un tel financement public, de l'exigence d'études d'impact sur la main-d'œuvre, comme on le fait de plus en plus en matière de protection de l'environnement, par exemple, et comme le proposait par ailleurs la Commission Beaudry¹¹⁰ ?

Le défi que pose ce « virage technologique » qui s'amorce appelle à la créativité et à la concertation de tous les intéressés. La seule certitude qui peut nous guider à cet égard est celle du caractère inévitable de la remise en cause des évidences, des habitudes et des catégories usuelles.

109. Voir par exemple, le projet de *Loi sur le fonds minier*, P.L. n° 3, Première session, 32^e législature, 1981, déposé en première lecture le 21 mai 1981 ; voir à ce titre, « Pierre Marois dépose le projet de loi sur le fonds minier », *Le Journal du travail*, vol. 3, n° 1, avril 1981, p. 3.

110. *Supra*, note 88, recommandation III-8 b), p. 97 ; une telle proposition apparaît au sommaire du Rapport de la Commission sur l'informatisation, l'emploi et le travail, *Vers la maîtrise sociale du changement technologique*, conférences socio-économiques de Québec, février 1985, p. 2 ; aussi G. VALLÉE, *supra*, note 1, p. 134-135.